



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Trabajo en equipo y comunicación organizacional
interna en el compromiso organizacional de los docentes
de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Administración

AUTOR:

Mg. Bertha Gladys Miranda Guevara

ASESORA:

Dra Irma Milagros Carhuancho Mendoza

SECCIÓN

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Marketing

PERÚ – 2018

Página del jurado

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira
Presidente

Dr. William Sebastian Flores Sotelo
Secretario

Dra. Irma Milagros Carhuacho Mendoza
Vocal

Dedicatoria

El trabajo es dedicado a mis hijos,
nietos, esposo y hermanos por su
invalorable apoyo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a la Virgen del Carmen por darme vida y permitido conocer personas maravillosas que fueron parte de este logro, como la Dra. Irma Carhuanchu mi asesora y Mg. Claribel Salvador García compañera de carpeta durante 3 años.

Declaratoria de autoría

Yo, Bertha Gladys Miranda Guevara, estudiante de la Escuela de Posgrado, Doctorado en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Trabajo en equipo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018” presentada, en 167 folios para la obtención del grado académico de Doctora en Administración, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de octubre del 2017.

Firma

Bertha Gladys Miranda Guevara
DNI: 09081950

Presentación

El trabajo de investigación titulado “Trabajo en equipo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018” se desarrolló porque se quería medir el grado de influencia de las dos variables independientes sobre la variable dependiente, para ello se ha seguido el método para investigaciones bajo enfoque cuantitativo.

En tal sentido la investigación se presenta en los capítulos siguientes:

Capítulo I: Introducción, se aborda la realidad problemática, los antecedentes, teorías relacionadas con las variables de estudio, conceptos, problemas, objetivos, hipótesis y justificación.

Capítulo II: corresponde al método, donde se ha descrito el paradigma, enfoque, tipo, diseño, método, variables, definición conceptual y operacionalización de las mismas para su posterior medición, población, muestra, técnicas, instrumentos, método de análisis de datos de regresión ordinal y aspectos éticos.

Capítulo III: se aborda los resultados descriptivos por variables, dimensiones a nivel de institución educativa y global, luego la contrastación de la hipótesis se realizó con la prueba de Regresión ordinal.

Capítulo IV, se diseñó la discusión en base a los antecedentes y teorías.

Capítulo V, conclusiones, capítulo VI recomendaciones, capítulo VII la propuesta, capítulo VIII referencias y finalmente los anexos.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Resumo	xiv
I. Introducción	15
1.1 Realidad Problemática	16
1.2 Trabajos previos	17
1.2.1 Trabajos previos internacionales	17
1.2.2 Trabajos previos nacionales	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.3.3 Marco conceptual de las variables de estudio	22
1.4 Formulación del problema	52
1.4.1 Problema general	52
1.4.2 Problemas específicos	52
1.5 Justificación del estudio	53
1.6 Objetivos	54
1.6.1 Objetivo general	54
1.6.2 Objetivos específicos	54
1.7 Hipótesis	54
1.7.1 Hipótesis general	54
1.7.2 Hipótesis específicos	55
II. Método	56

2.1	Diseño de investigación	57
2.2	Variables de estudio	59
2.2.1	Definición conceptual de las variables	59
2.2.2	Operacionalización de las variables	60
2.3	Población y muestra	61
2.3.1	Población	61
2.3.2	Muestra	62
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	63
2.4.1	Técnicas	63
2.4.2	Instrumentos	63
2.4.3	Análisis factorial exploratorio de los instrumentos	65
2.4.4	Validez y fiabilidad	68
2.5	Métodos de análisis de datos	70
2.6	Aspectos éticos	70
III.	Resultados	71
3.1	Descripción de resultados	72
3.2	Contrastación de hipótesis	75
3.2.1	Hipótesis general	75
3.2.2	Hipótesis específica 1	76
3.2.3	Hipótesis específica 2	78
3.2.4	Hipótesis específica 3	80
IV.	Discusión	82
V.	Conclusiones	87
VI.	Recomendaciones	89
VII.	Propuesta	91
VIII.	Referencias	108
	Anexos	116
	Anexo 1: Matriz de consistencia	117
	Anexo 2: Instrumentos	120
	Anexo 3: Base de datos	127
	Anexo 4: Prints de resultados	148
	Anexo 5: Validez de instrumentos	150

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	Ventajas y desventajas del trabajo en equipo 29
Tabla 2	Dimensiones del compromiso en relación a otros elementos según González y Guillén (2008) 49
Tabla 3	Operacionalización de la variable trabajo en equipo 60
Tabla 4	Operacionalización de la variable comunicación organizacional 60
Tabla 5	Operacionalización de la variable compromiso organizacional 61
Tabla 6	Población de estudio 61
Tabla 7	Muestra de estudio 62
Tabla 8	Baremos de la variable trabajo en equipo 63
Tabla 9	Baremos de la variable comunicación organizacional 64
Tabla 10	Baremos de la variable compromiso organizacional 64
Tabla 11	Prueba KMO y esfericidad de Barlett para los cuestionarios de trabajo en equipo, comunicación organizacional y compromiso organizacional 65
Tabla 12	Composición de los factores para el cuestionario de trabajo en equipo 66
Tabla 13	Composición de los factores para el cuestionario de comunicación organizacional 67
Tabla 14	Composición de los factores para el cuestionario de compromiso organizacional 68
Tabla 15	Validación de instrumentos 69
Tabla 16	Confiabilidad de instrumentos 69
Tabla 17	Niveles de la percepción del trabajo en equipo 72
Tabla 18	Niveles de la percepción de la comunicación organizacional interna 73
Tabla 19	Niveles de la percepción del compromiso organizacional 74
Tabla 20	Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto al trabajo en equipo, la comunicación organizacional

	y el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018.	75
Tabla 21	Prueba R^2 para explicar el modelo que el trabajo en equipo y la comunicación organizacional interna influyen en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018	76
Tabla 22	Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto al trabajo en equipo, la comunicación organizacional y el compromiso de continuidad de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018	77
Tabla 23	Prueba R^2 para explicar el modelo que el trabajo en equipo y la comunicación organizacional interna influyen en el compromiso de continuidad de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018	77
Tabla 24	Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto al trabajo en equipo, la comunicación organizacional y el compromiso normativo de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018	78
Tabla 25	Prueba R^2 para explicar el modelo que el trabajo en equipo y la comunicación organizacional interna influyen en el compromiso normativo de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018	79
Tabla 26	Prueba de Chicuadrado para la verosimilitud del modelo respecto al trabajo en equipo, la comunicación organizacional y el compromiso afectivo de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018	80
Tabla 27	Prueba R^2 para explicar el modelo que el trabajo en equipo y la comunicación organizacional interna influyen en el compromiso afectivo de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018	81

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Elementos que integran el trabajo en equipo	24
Figura 2. Representación del trabajo en equipo en las organizaciones	27
Figura 3. Proceso de la comunicación	35
Figura 4. Modelo de comunicación planteado por Beckman y King (2008)	36
Figura 5. Tipos de comunicación empresarial	39
Figura 6. Tipos de comunicación organizacional	41
Figura 7. Dimensiones del compromiso según Meyer y Herscovitch (2001)	49
Figura 8. Diseño de investigación causal	58
Figura 9. Niveles de la percepción de la comunicación organizacional interna	72
Figura 10. Niveles de la percepción de la comunicación organizacional	73
Figura 11. Niveles de la percepción del compromiso organizacional	74

Resumen

La investigación titulada “Trabajo en equipo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018” se abordó porque se observó que los docentes no mostraban compromiso con la organización, además que existía problemas de comunicación y trabajo en equipo.

La metodología utilizada fue bajo el enfoque cuantitativo, de diseño causal, apoyándose en el método hipotético deductivo, la población lo constituyeron las siete facultades de la universidad con un total de 409 docentes, asimismo la muestra quedó constituida por 216 docentes, la técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, finalmente se contrastó la hipótesis con la prueba de Regresión ordinal por la naturaleza de la variable dependiente.

Finalmente, el trabajo en equipo y la comunicación organizacional interna influyen en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018, cabe hacer hincapié que los datos se ajustan en un 15.6% y el modelo es explicado en un 22.4% y 27.9%, en consecuencia, entre el 72.1% y 77.6% el compromiso organizacional es explicado por otras variables que no fueron objeto del estudio,

Palabras claves: Trabajo en equipo, comunicación organizacional interna, compromiso organizacional, identidad, afectivo

Abstract

The research entitled "Teamwork and internal organizational communication in the organizational commitment of teachers at the University Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018" was addressed because it was noted that teachers showed no commitment to the organization, in addition there were communication problems and teamwork.

The methodology used was under the quantitative approach of causal design, based on the hypothetical deductive method, the population was constituted by the seven faculties of the university with a total of 409 teachers, also the sample was constituted by 216 teachers, the technique used was the survey, the instrument was the questionnaire, finally the hypothesis was contrasted with the ordinal regression test by the nature of the dependent variable.

Finally, teamwork and internal organizational communication influence the organizational commitment of teachers at the University Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018, it should be emphasized that the data are adjusted by 15.6% and the model is explained in a 22.4 % and 27.9%, consequently, between 72.1% and 77.6% the organizational commitment is explained by other variables that were not studied,

Keywords: Teamwork, internal organizational communication, organizational commitment, identity, affective

Resumo

A pesquisa intitulada "Trabalho em equipe e comunicação organizacional interna no compromisso organizacional dos professores da Universidade Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018" foi abordada porque se observou que os professores não demonstravam comprometimento com a organização, além de problemas de comunicação e trabalho em equipe.

A metodologia utilizada foi sob a abordagem quantitativa do desenho causal, com base no método dedutivo hipotético, a população foi constituída pelas sete faculdades da universidade com um total de 409 professores, também a amostra foi constituída por 216 professores, a técnica utilizada foi a pesquisa, o instrumento foi o questionário, finalmente a hipótese foi contrastada com o teste de regressão ordinal pela natureza da variável dependente.

Por fim, o trabalho em equipe e a comunicação organizacional interna influenciam no comprometimento organizacional dos professores da Universidade Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018, ressalta-se que os dados são ajustados em 15,6% e o modelo é explicado em 22,4% e 27,9%, conseqüentemente, entre 72,1% e 77,6% o comprometimento organizacional é explicado por outras variáveis que não foram estudadas,

Palavras-chave: Trabalho em equipe, comunicação organizacional interna, comprometimento organizacional, identidade, afetividade